

**SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN TRANSAKSI  
ENERGI PT. PLN (PERSERO) WILAYAH  
KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU)**



**Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu  
Komunikasi (S.I.Kom.)**

**oleh**

**MERY MEILITA  
08 09 03579 / KOM**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2014**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

**Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan  
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

**(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Transaksi Energi PT. PLN  
(PERSERO) WILAYAH**

**KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU)**

### **SKRIPSI**

**Disusun Guna Melengkapi Tugas Akhir Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar  
S.I.Kom. pada Program Studi Ilmu Komunikasi**

**Disusun oleh:**

**MERY MEILITA**

**No. Mhs: 08 09 03579/KOM**

**Disetujui oleh:**

**Dr. Phil. Yudi Perbawaningsih, M.Si.**

**Dosen Pembimbing**

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2014**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Skripsi** : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan  
Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Transaksi Energi PT.  
PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat Area Sanggau)

**Penyusun** : Mery Meilita

**NIM** : 08 09 03579

Telah diajukan dan dipertahankan pada Sidang Ujian Skripsi yang  
diselenggarakan pada:

**Hari/tanggal** : Senin/06 Januari 2014

**Pukul** : 13.00 WIB

**Tempat** : Ruang Sidang FISIP, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

### TIM PENGUJI

Dr. Phil. Yudi Perbawaningsih, M.Si.

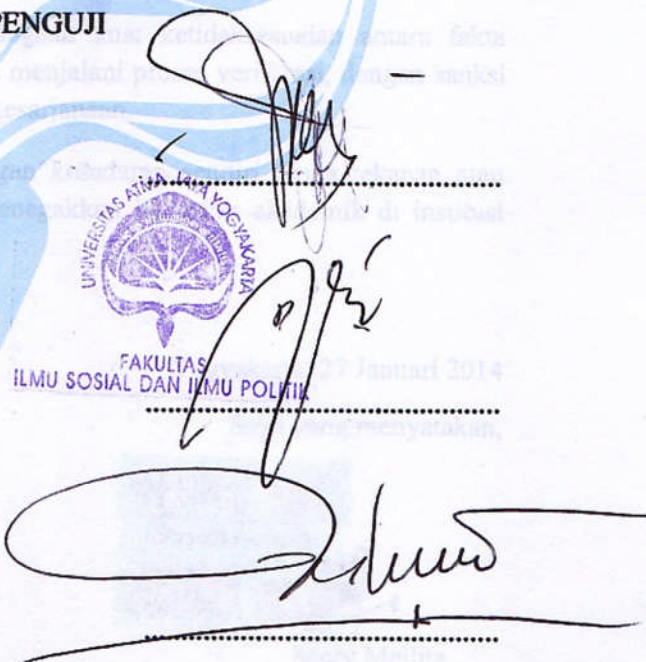
Penguji Utama

Ike Devi Sulistyaningtyas, S.Sos., M.Si.

Penguji 1

Drs. Setio Budi HH., M.Si.

Penguji 2



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
FAKULTAS  
ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mery Meilita

No. Mahasiswa : 08 09 03579

Judul Karya Tulis : Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan  
Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Transaksi Energi PT.  
PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat Area Sanggau)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis akhir ini benar-benar saya kerjakan sendiri.

Karya tulis ini bukan merupakan hasil plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir yang secara orisinil dan otentik.

Bila di kemudian hari ada dugaan kuat ketidaksesuaian antara fakta dengan pernyataan saya, saya bersedia menjalani proses verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan/kesarjanaan.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri tanpa tekanan atau paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta, 27 Januari 2014

Saya yang menyatakan,



Mery Meilita

## HALAMAN MOTTO

*“For I know the thoughts and plans that I have for you, says the Lord, thoughts and plans for welfare and peace and not for evil, to give you hope in your final outcome”.*

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-KU mengenai kamu, demikianlah firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”.

*Yeremia 29 ayat 11*

**MERY MEILITA**

**No. Mahasiswa: 08 09 03579**

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI  
KERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN TRANSAKSI ENERGI PT.  
PLN (PERSERO) WILAYAH  
KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU)**

**ABSTRAK**

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi. Iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan di suatu organisasi. Tulisan ini menggambarkan adanya peranan komunikasi organisasi dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan di PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU. Metode penelitian ini menggunakan metode survey dan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Penelitian ini akan menjabarkan bagaimana iklim organisasi di PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan memotivasi karyawan dalam bekerja dan penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

**Keywords: ilmu komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan penulisan skripsi ini untuk:

1. Terima kasih untuk penyertaan papa Jesus Chris yang selalu membimbing dan menyertaiku dalam proses penyelesaian skripsi serta satu-satunya sosok pendengar setia setiap doaku. ☺
2. Untuk papaku Martinus Murniwi dan mamaku tersayang Maria Edita Indrawati ♥☺♥ yang selalu memberi dukungan baik berupa nasehat dan dalam bentuk materi untuk proses penyelesaian skripsi ini.
3. Adik-adikku, Gebri Andreans ☺, Bella Efranzha ☺, dan Michael Alfaro ☺ adalah ketiga adikku yang sangat aku cintai ♥.
4. Seluruh keluarga besarku, terima kasih dapat selalu memberikan pengertian, semangat kepadaku (tante-tante dan om-omku) . ☺
5. Teddy Hartanto, *my lovely boy* ☺♥☺ si JELEKKU yang baik hati karena selalu memberikan masukan, dukungan, dan bantuan dalam bentuk cinta dan sayangnya ♥ untuk penyelesaian skripsi ini. ☺
6. Stefani Rahadjo, *my besties* dalam detik-detik terakhirku menejalling pendadaran menemaniku di kost untuk belajar presentasi, heheheee ☺.
7. Ci Feby, Ci Febry, Bundo (Mbak Mita), Benedikta Thia, dan teman-teman kost lainnya (maaf klo di sebutin semua nanti bisa habis 10 lembar halaman, he..he..☺☺) makasih untuk bantuan-bantuan kecil dan kebersamaannya selalu.

8. Semua pihak yang telah membantuku dengan tulus dan selalu sabar menghadapi saya, terima kasih banyak. GBU... ☺ ☺ ☺
9. Serta semua pribadi di manapun engkau berada yang menyanyangiku, mencintaiku, terima kasih selalu dariku untuk kalian semua.





## KATA PENGANTAR

Terima kasih dan Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat penyertaan roh kudusNya peneliti di beri kesehatan, perlindunganNya dan limpahan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir/laporan skripsi dengan judul “PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Transaksi Energi PT. PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU)”.

Skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar sarjana. Topik yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan di PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU agar tujuan dari cita-cita perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan bersama karyawan PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan dorongan dan informasi serta pengarahan maupun bimbingan. Oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Phil. Yudi Perbawaningsih, M.Si. selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing serta membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk bimbingan dan kesabaran yang selalu Ibu berikan.
2. Ibu Ike Devi Sulistyaningtyas, S.Sos., M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi peneliti. Terima kasih juga untuk segala bentuk saran yang membangun peneliti.
3. Bapak Drs. Setio Budi HH., M.Si. selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi peneliti dan memberikan

koreksi-koreksi dalam skripsi peneliti untuk memperbaiki kekurangan yang ada dalam skripsi peneliti.

4. Bapak Ir. Hendrik Erig selaku Manajer Area Sanggau yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian pada karyawan di bagian transaksi energi di PT PLN (PERSERO) WILAYAH KALIMANTAN BARAT AREA SANGGAU.
5. Bapak Irwanto selaku Asisten Manajer Area Sanggau dan Bapak Benyamin selaku Supervisor Area Sanggau yang telah membimbing peneliti selama di lokasi penelitian dan yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam proses penelitian untuk menyusun skripsi ini.
6. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat Area Sanggau dan khususnya karyawan d Bagian Transaksi Energi yang sudah sangat membantu dalam memperoleh data-data kuesioner peneliti.

Peneliti sangat berharap agar skripsi ini di kemudian hari dapat membantu dan menambah pengetahuan bagi pembaca dalam bidang kehumasan secara menyeluruh.

Yogyakarta, 27 Januari 2014

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	iii
<b>HALAMAN ORISINALITAS .....</b>	iv
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	v
<b>ABSTRAKSI.....</b>	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	vii
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ix
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xi
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xix
 <b>BAB I    PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Teoritis .....	7
2. Manfaat Praktis .....	7
E. Kerangka Teori.....	8
1. Iklim Komunikasi Organisasi .....	8
2. Kepuasan Kerja .....	18
3. Motivasi .....	25
4. Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	28

5. Kepuasan Bekerja Terhadap Motivasi Karyawan.....	30
F. Kerangka Konsep.....	31
G. Hipotesis.....	32
H. Definisi Operasional.....	33
I. Metodologi Penelitian .....	45
1. Jenis Penelitian.....	45
2. Metode Penelitian.....	45
3. Populasi dan sampel.....	46
4. Metode Pencarian Data/Instrumen Penelitian.....	47
5. Metode Pengujian Instrumen .....	47
6. Teknik Analisis Data.....	55
<b>BAB II    DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
A. Sejarah Perusahaan.....	57
B. Struktur Organisasi .....	59
C. Lingkup Kerja Lembaga .....	65
1. Visi Dan Misi PLN .....	67
2. Pedoman Perilaku PLN .....	69
3. Kewajiban Pemimpin PLN .....	69
4. Kewajiban Pegawai PLN .....	70
5. Pendidikan dan Pelatihan .....	71
6. Serikat Pekerja .....	73
D. Iklim Komunikasi Organisasi yang ada di PT PLN	
(Persero) Wilayah Kalimantan Barat .....	77

<b>BAB III ANALISA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>80</b>
A. Hasil Distribusi Frekuensi.....	80
1. Karakteristik responden .....	80
2. Iklim komunikasi organisasi .....	81
3. Kepuasan kerja .....	104
4. Motivasi kerja.....	126
B. Analisis dan Interpretasi.....	140
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>143</b>
A. Kesimpulan .....	143
B. Saran-saran.....	146
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>147</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	81
Tabel 3.3 Mengembangkan hubungan yang dilandasi saling percaya (X1.1).....	82
Tabel 3.4 Membangun hubungan untuk mengembangkan perusahaan (X1.2). ....	82
Tabel 3.5 Mengembangkan hubungan yang dilandasi kredibilitas (X1.3).. ..	83
Tabel 3.6 Mempertahankan hubungan dengan memupuk sikap saling percaya (X1.4) .....	84
Tabel 3.7 Mempertahankan relasi kerja (X1.5).....	84
Tabel 3.8 Mempertahankan hubungan dengan penuh kredibilitas (X1.6) .....	85
Tabel 3.9 Pimpinan mengajak konsultasi (X1.7) .....	86
Tabel 3.10 Berkomunikasi dalam pembuatan keputusan (X1.9) .....	86
Tabel 3.11 Berkonsultasi dalam pembuatan keputusan (X1.10) .....	87
Tabel 3.12 Berkomunikasi dalam penentuan tujuan perusahaan (X1.11).....	88
Tabel 3.13 Pegawai diajak berkonsultasi mengenai penentuan tujuan perusahaan (X1.12) .....	89
Tabel 3.14 Atmosfer di perusahaan diliputi oleh hubungan kejujuran (X1.13) .....	89
Tabel 3.15 Lingkungan perusahaan yang menjunjung tinggi keterusterangan (X1.14).....	90
Tabel 3.16 Kesamaan aspirasi antara bawahan dan pimpinan (X1.15) .....	91
Tabel 3.17 Mudah mengakses informasi yang berhubungan langsung dengan pekerjaan (X1.16) .....	92
Tabel 3.18 Mudah memperoleh informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan (X1.17).....	92
Tabel 3.19 Pegawai dapat mengakses informasi untuk mengkoordinasikan pekerjaan dengan bagian lain (X1.18).....	93

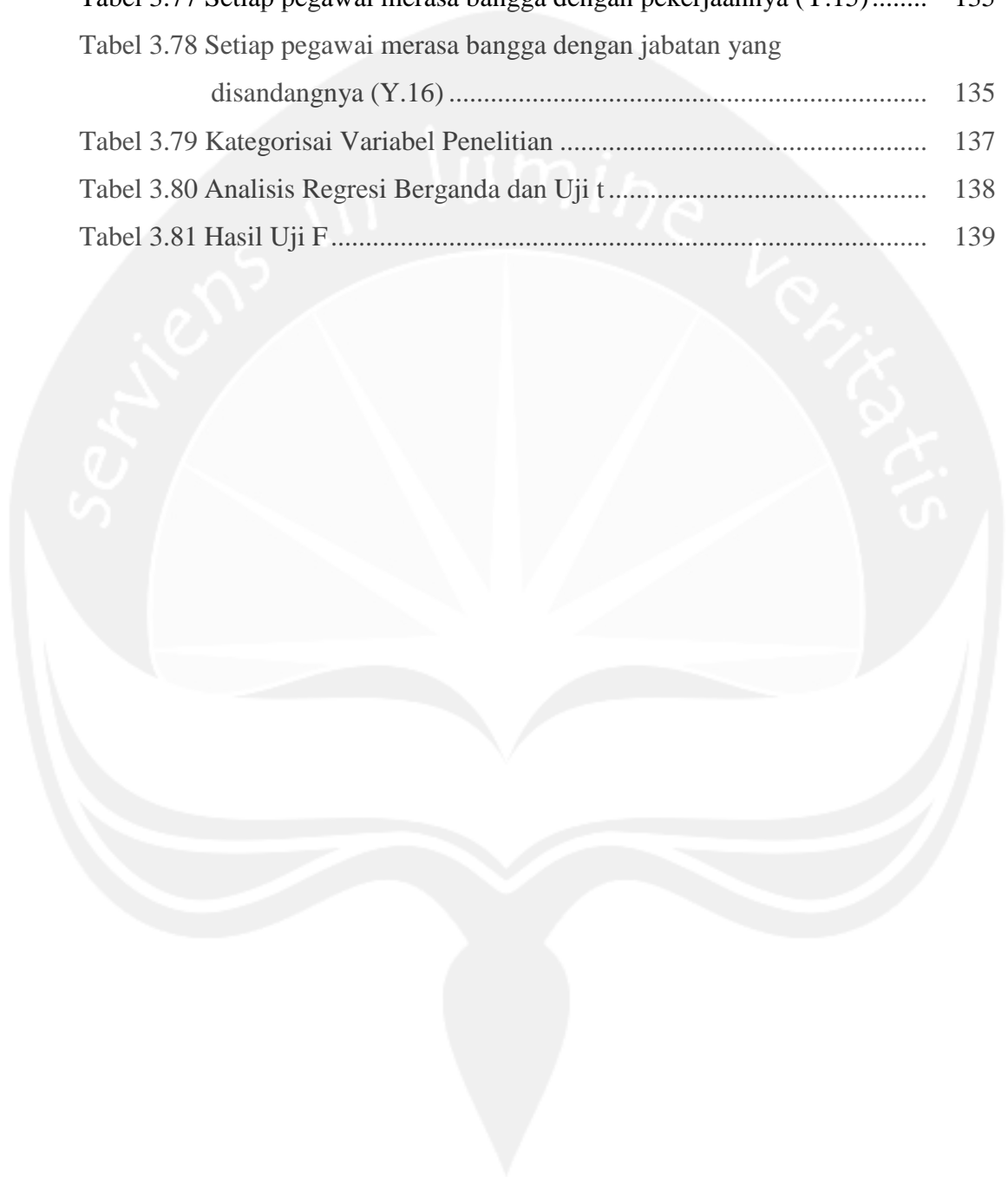


Tabel 3.20 Mudah memperoleh informasi yang berhubungan dengan perusahaan (X1.19) .....	94
Tabel 3.21 Mudah mengakses informasi tentang pimpinan perusahaan (X1.20) .....	95
Tabel 3.22 Mudah mendapatkan informasi mengenai rencana-rencana perusahaan (X1.21) .....	95
Tabel 3.23 Mendengarkan laporan-laporan masalah di semua tingkat (X1.23) .....	96
Tabel 3.24 Mendengarkan laporan-laporan masalah di semua tingkat (X1.23) .....	97
Tabel 3.25 Mendengarkan laporan-laporan masalah secara berkesinambungan (X1.25) .....	98
Tabel 3.26 Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting (X1.26) .	98
Tabel 3.27 Kominten terhadap pencapaian tujuan-tujuan berkinerja tinggi di semua tingkat dalam perusahaan (X1.27) .....	99
Tabel 3.28 Pegawai harus berkomitmen terhadap tujuan-tujuan produktivitas tinggi (X1.28).....	100
Tabel 3.29 Berkomitmen untuk mewujudkan tercapainya kualitas produksi yang tinggi (X1.29). .....	101
Tabel 3.30 Pegawai harus berkomintmen untuk merealisasikan pencapaian tujuan-tujuan biaya rendah (X1.30) .....	102
Tabel 3.31 Perhatian besar pada rekan kerja di semua tingkat dalam perusahaan (X1.31) .....	102
Tabel 3.32 Pegawai berkewajiban untuk mencurahkan perhatian terhadap atasan maupun bawahan (X1.32) .....	103
Tabel 3.33 Pegawai mendapatkan sistem upah yang adil sesuai harapan (X2.1).....	104
Tabel 3.34 Perusahaan menerapkan kebijakan promosi yang adil sesuai harapan (X2.2).....	105
Tabel 3.35 Perusahaan telah menerapkan praktik kebijakan promosi yang adil (X2.3) .....	105

Tabel 3.36 Perusahaan memperhatikan aspek waktu kerja demi keselamatan kerja para pegawai (X2.4). ....	106
Tabel 3.37 Perusahaan mempertimbangkan aspek waktu istirahat demi menjamin keselamatan kerja para pegawai (X2.5) .....	107
Tabel 3.38 Perusahaan memperhatikan kesehatan pegawai demi keselamatan kerja para pegawai (X2.6). ....	108
Tabel 3.39 Perusahaan menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja secara memadai (X2.7).....	108
Tabel 3.40 Interaksi sosial antar sesama pegawai telah terjalin dengan baik (X2.8).....	109
Tabel 3.41 Interaksi sosial antara pegawai dengan atasan telah terjalin secara optimal (X2.9).....	110
Tabel 3.42 Interaksi sosial pada pegawai sesama bagian maupun antar berbagai bagian pekerjaan telah terjalin dengan baik (X2.10).....	110
Tabel 3.43 Perusahaan telah menempatkan pegawai sesuai dengan bakat dan kemampuan (X2.12) .....	111
Tabel 3.44 Setiap pegawai bersikap ramah satu sama lain (X2.13).....	112
Tabel 3.45 Setiap pegawai saling mendukung satu sama lain layaknya rekan kerja yang kompak (X2.14).....	112
Tabel 3.46 Pimpinan bersikap ramah terhadap para pegawai (X2.15) .....	113
Tabel 3.47 Pimpinan mampu memahami para pegawai (X2.16).....	114
Tabel 3.48 Pimpinan memberikan pujian yang tulus kepada pegawai yang kinerjanya baik (X2.17) .....	114
Tabel 3.49 Pimpinan senantiasa mendengarkan pendapat pegawai (X2.18)...	115
Tabel 3.50 Pimpinan menunjukkan minat secara pribadi kepada pegawai setiap kali berinteraksi (X2.19).....	116
Tabel 3.51 Ruang kerja memiliki temperatur yang sejuk (X2.20).....	117
Tabel 3.52 Ruang kerja memiliki cahaya yang memadai (X2.21).....	117
Tabel 3.53 Ruang kerja senantiasa bersih (X2.22) .....	118
Tabel 3.54 Ruang kerja senantiasa terjaga kerapiannya (X2.23).....	119
Tabel 3.55 Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap (X2.24).....	119

Tabel 3.56 Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang lengkap (X2.25). .	120
Tabel 3.57 Perusahaan menyediakan peralatan kerja dalam jumlah yang memadai (X2.27).....	121
Tabel 3.58 Perusahaan menyediakan P3K di tempat kerja (X2.28) .....	121
Tabel 3.59 Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada para pegawai (X2.29).....	122
Tabel 3.60 Perusahaan telah menyusun sistem kenaikan pangkat yang jelas dan terstruktur (X2.30).....	123
Tabel 3.61 Perusahaan telah menyusun sistem kenaikan gaji yang jelas dan terstruktur (X2.31).....	124
Tabel 3.62 Perusahaan telah memberikan gaji selaras dengan tingkat keterampilan (X2.33) .....	124
Tabel 3.63 Perusahaan telah menerapkan gaji yang sesuai dengan standar pengupahan komunitas (X2.34).....	125
Tabel 3.64 Bekerja pada bidang pekerjaan yang menyenangkan percaya (Y.1).....	126
Tabel 3.65 Pekerjaan sesuai dengan minat (Y.2).....	127
Tabel 3.66 Perusahaan memberikan kesempatan untuk memiliki karir yang terus tumbuh dan berkembang (Y.3).....	127
Tabel 3.67 Rekan kerja senantiasa menghargai kontribusi fisik (Y.5) .....	128
Tabel 3.68 Rekan kerja menghargai setiap kontribusi pikiran (Y.6) .....	129
Tabel 3.69 Perusahaan memberikan status yang baik kepada para pegawai (Y.7).....	129
Tabel 3.70 Pegawai akan memperoleh penghargaan sekecil apapun kontribusinya (Y.8) .....	130
Tabel 3. 71 Hubungan antara karyawan dengan atasan senantiasa terjalin secara harmonis (Y.9) .....	131
Tabel 3.72 Atasan bersedia menjadi mentor bawahannya (Y.10) .....	131
Tabel 3.73 Atasan senantiasa menghargai hasil kerja pegawai (Y.11).....	132
Tabel 3.74 Atasan tak segan-segan memuji hasil kerja pegawai (Y.12).....	133
Tabel 3.75 Rekan kerja senantiasa saling mendukung satu sama lain (Y.13) .	133

Tabel 3.76 Kerjasama yang baik senatiassa tercipta antar rekan-rekan kerja (Y.14). .....	134
Tabel 3.77 Setiap pegawai merasa bangga dengan pekerjaannya (Y.15).....	135
Tabel 3.78 Setiap pegawai merasa bangga dengan jabatan yang disandangnya (Y.16) .....	135
Tabel 3.79 Kategorisai Variabel Penelitian .....	137
Tabel 3.80 Analisis Regresi Berganda dan Uji t.....	138
Tabel 3.81 Hasil Uji F.....	139



## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian PT PLN (Persero)

Wilayah Kalimantan Barat Area Sanggau

LAMPIRAN 2 : Angket Penelitian

LAMPIRAN 3 : Data Penelitian

